

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Pada bab dua ini akan diuraikan tinjauan pustaka yang menjadi acuan teoritis yang dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah uraian teori tentang stres kerja dan kinerja. Selain beberapa teori tentang stres kerja dan kinerja bab dua ini juga akan memaparkan beberapa hal lain yaitu mengenai hubungan antara stres kerja dengan kinerja, dan juga akan dijelaskan sebuah kerangka penelitian yang nantinya akan dijadikan sebagai pokok dalam model penelitian serta hipotesis dalam penelitian ini sehingga dapat memecahkan permasalahan.

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Stres Kerja**

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety (kecemasan), kemurungan dan hilang daya.

Menurut Robbin yang dikutip oleh (Oemar & Gangga 2017:24) Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dicapai dalam kondisi yang penting dan tidak menentu. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila stres itu menawarkan potensi perolehan.

Menurut Bimantoro & Chimajah (2012:24) Stres diartikan sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Stres juga bisa diartikan sebagai cara untuk menanggapi suatu penyelesaian yang diperentari oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis. Dimana hal itu akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis kepada seseorang.

Jadi stres kerja juga dapat disimpulkan sebagai suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Dan Stres yang terjadi dapat berupa stres positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stres.

### **2.1.2 Jenis Stres Kerja**

Kategori jenis stres menjadi dua, yaitu :

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan kinerja, dan kematian.

### **2.1.3 Faktor Stres Kerja**

Menurut Robbins (2010) ada tiga faktor stress kerja yaitu :

## 1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan.

### a. Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

### b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

### c. Ketidakpastian Teknologi

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

## 2. Faktor organisasi

Stres yang sering dialami diri para pekerja dapat berkembang berupa gejala tekanan sebagai penghambat terhadap prestasi kerja mereka banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Pemberhentian karyawan

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres sehingga terjadilah pemberhentian karyawan atau pemecatan.

3. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

#### **2.1.4 Gejala Stres Kerja**

Menurut Robbins (2010:17), gejala-gejala stres kerja dikelompokkan menjadi 3 kategori utama, yaitu :

1. Fisik : Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.
2. Psikologis : Ketidakpuasan kerja , tekanan kecemasan, cepat marah, kebosanan, penundaan pekerjaan.
3. Perilaku : Perubahan dalam produktivitas, ketidak hadirannya atau bolos, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, gelisah, gangguan tidur, berbicara cepat.

### **2.1.5 Pendekatan Stres Kerja**

Menurut Robbins (2010:103), cara mengatasi stres dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

#### **1. Pendekatan individu**

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial, misalnya menemukan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi itu.

#### **2. Pendekatan Organisasi**

Strategi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan antara lain perbaikan personal dan penempatan kerja, penggunaan penetapan sasaran yang

realistis, perancangan-ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Definisi Kinerja**

Menurut Siagian yang dikutip oleh (Oemar & Gangga 2017:26), mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Wartono (2017:45), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Menurut Moehariono yang dikutip oleh (Bimantoro & Chimajah, 2012:25), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Jadi kinerja juga dapat disimpulkan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja seseorang yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat disimpulkan sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.



### **2.2.2 Indikator Kinerja**

Pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Menurut Sulistiyani (2009:85), ada 3 hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### **2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Adapun tujuan penilain kinerja menurut Dharma yang dikutip oleh (Wartono 2017) adalah sebagai berikut:

1. Pertanggung jawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
2. Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

#### 2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

(Anggit et al.,2014:8) mengidentifikasi manfaat penilaian kinerja menjadi sebelas manfaat yaitu perbaikan kinerja, penyesuaian kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, keberhasilan proses staffing, ketepatan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan bagi sumber daya manusia, tantangan-tantangan eksternal, dan umpan balik untuk departemen sumber daya manusia. Penjelasan dari manfaat penilaian kinerja tersebut adalah:

1. Perbaikan kinerja (*performance improvement*). Dilakukannya penilaian kinerja membuat atasan dari sumber daya manusia yang bersangkutan dapat membuat kesepakatan bersama untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia.
2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan membuat keputusan penetapan kompensasi. Artinya bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.
3. Keputusan penempatan (*placement decision*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan menjadi masukan berharga untuk membuat keputusan penempatan kerja karyawan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*). Hasil penilaian kinerja yang jelek atas sumber daya manusia tertentu menjadi masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM.

5. Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*). Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan yang berkait dengan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.
6. Keberhasilan proses staffing (*staffing process*). Hasil penilaian kinerja menggambarkan kredibilitas departemen sumber daya manusia dalam menentukan proses staffing.
7. Ketepatan informasi (*informational inaccuracies*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan kesalahan informasi dari analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, dan sistem informasi sumber daya manusia yang digunakan.
8. Kesalahan desain jabatan (*job design error*). Hasil penilaian kinerja merupakan indikasi gejala (*symptom*) kesalahan dalam membuat desain jabatan.
9. Kesempatan bagi sumber daya manusia (*equal employment opportunity*). Adanya penilaian kinerja membuat suasana kerja dan hubungan ketenagakerjaan dalam organisasi menjadi terkesan adil.
10. Tantangan-tantangan eksternal (*eksternal challenges*). Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan adanya faktor eksternal yang mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja sumber daya manusia seperti keluarga, kesehatan, keuangan dan sebagainya.

### **2.2.5 Opsi Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015:335), ada 6 opsi penilaian kinerja yaitu penilaian oleh Atasan, penilaian oleh rekan sebaya, penilaian komisi, penilaian diri , penilaian oleh bawahan dan umpan balik 360 derajat.

1. Penilaian Oleh atasan : Banyak perusahaan/ organisasi yang menganggap atasan lebih mengetahui pekerjaan dan kinerja bawahan daripada siapapun dan karena itu organisasi memberikan seluruh tanggung jawab penilaian kepada atasan.
2. Penilaian Oleh rekan sebaya : penilaian rekan sejawat terlihat sebagai alat prediksi kinerja masa mendatang yang bermanfaat.karena penilaian ini dapat dirasakan langsung oleh rekan sebaya atau tim.
3. Penilaian komisi : Penilaian ini terdiri atas penyelia langsung karyawan tersebut dan tiga atau empat penyelia lainnya,atau penilaian dengan lebih dari satu penilai atasan.
4. Penilaian diri :karyawan dapat menilai dirinya sendiri,apakah hasil pekerjaannya sudah mencapai atau belum sesuai standar pekerjaan.
5. Penilaian oleh bawahan : Bawahan berada dalam posisi yang tepat untuk menilai efektivitas manajerial. Pendukung pendekatan ini percaya bahwa atasan sangat menyadari kebutuhan kelompok kerja dan dapat membuat pekerjaan lebih baik.
6. Umpan balik 360 derajat : Metode umpan balik 360 derajat dapat didefinisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan.metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber dilingkungan kerja pegawai.

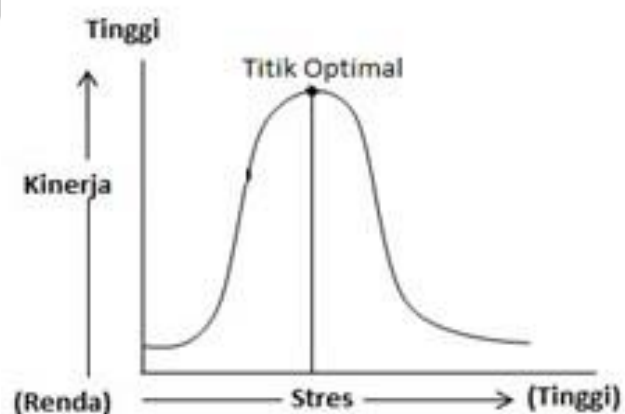
### 2.3 Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Menurut Wartono (2017:44), hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*).



**Gambar 2.1 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja**

Sumber: (Wartono, 2017:44)

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Wisnu Bimantoro & Chimajah Noor (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Tonga Tiur Putra. variabel yang terikat adalah Stres Kerja yang meliputi faktor Lingkungan, faktor Organisasi, faktor Individu, dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Penelitian ini menghasilkan temuan, adanya pengaruh yang signifikan antara faktor stres Lingkungan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan antara faktor stres Organisasi terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh yang signifikan antara faktor stres individu terhadap kinerja karyawan, adanya ada pengaruh yang signifikan antara faktor stress di lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan.

Usailan Oemar & Leo Gangga (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, stress kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan adanya korelasi yang bersifat positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Musi Banyuasin.

Tri wartono (2017) juga melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel Stres kerja sebagai variable terikat dan Kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian ini menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena menurut wartono semakin tinggi tingkat stres maka kinerja semakin baik, Dan dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kinerja dari karyawan majalah Mother And Baby sudah dilaksanakan dengan baik.

Penelitian terdahulu sangat berperan bagi setiap penelitian ilmiah yang akan dilakukan karena penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian seseorang. Tabel 2.1 dibawah ini menjelaskan secara sistematis penelitian terdahulu yang diambil dari berbagai jurnal yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

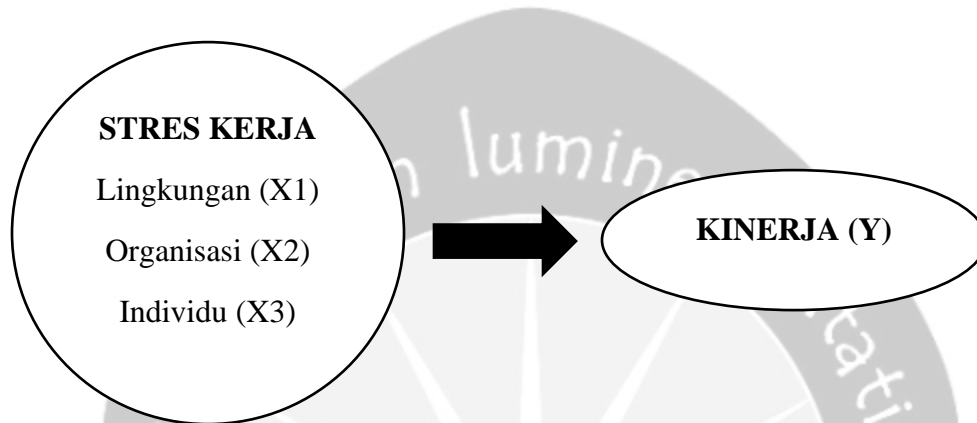
Judul	Penulis	Variabel	Objek	Hasil
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra	Wisnu Bimantoro Chimajah Noor (2012)	Independen: Stres Kerja Faktor lingkungan (X1) Faktor organisasi(X2) ,Faktor individu(X3)  Dependent: Kinerja Karyawan	Staff Karyawan Pengolahan Hasil laut Di PT.Tonga Tiur Putra	Hasil dari ketiga faktor menunjukkan Secara bersama sama ada pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan,faktor organisasi Hasil X1 Ada pengaruh yang positif signifikan antara faktor lingkungan terhadap kinerja karyawan.  Hasil X2

				<p>Ada pengaruh yang positif signifikan antara faktor Organisasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil X3</p> <p>Ada pengaruh yang positif signifikan antara faktor Individu terhadap kinerja karyawan.</p> <p>,faktor individu terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin</p>	<p>Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017)</p>	<p>Independen: Stres Kerja (X)</p> <p>Dependent: Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Pegawai Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin</p>	<p>Hasilnya menunjukkan adanya korelasi yang bersifat positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Musi Banyuasin.</p>
<p>Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)</p>	<p>Tri wartono (2017)</p>	<p>Independen: stress kerja</p> <p>Dependent: kinerja karyawan</p>	<p>Karyawan majalah Mother and Baby</p>	<p>Hasilnya terdapat Pengaruh yang positif signifikan antara stres kerja Terhadap kinerja karyawan pada majalah Mother and baby.</p>



## 2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja yang terdiri dari dimensi organisasi, dimensi individu dan dimensi lingkungan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Oemar & Gangga 2017), dikembangkanlah kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian**

Gambar 1.1 mendeskripsikan Stres kerja yang terdiri dari dimensi lingkungan, dimensi organisasi dan dimensi individu dengan kinerja. Penelitian ini terdiri dari *stress* kerja sebagai *independent variable* serta kinerja karyawan sebagai *dependent variable*. Garis yang menghubungkan Stres Kerja dan Kinerja diatas menggambarkan antara variable-variebal tersebut.

## 2.6 HIPOTESIS

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya

dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini dibuat berdasarkan teori-teori dari literatur dan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Menurut Wartono (2017:44) stres dan kinerja di gambarkan dalam kurva u terbalik. Pada tingkat stres yang tinggi maka kinerja juga akan buruk dan akan berpengaruh negatif pada kinerja.

Faktor stres lingkungan berhubungan dengan kinerja. Dalam penelitian (Bimantoro & Chimajah, 2012) dihasilkan hubungan yang positif signifikan antara stres kerja faktor lingkungan dengan kinerja. Menurut Robbins (2010) stres kerja berdasarkan faktor lingkungan akan menciptakan ketidakpastian-ketidakpastian salah satunya adalah ketidakpastian ekonomi. Seperti harga barang pokok yang terus naik tidak sebanding dengan pendapatan karyawan yang kenaikannya tidak signifikan sehingga mengakibatkan stres yang tinggi pada karyawan karena kebutuhan pokoknya tidak terpenuhi dan ini mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Dimensi lingkungan dalam stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.**

Faktor stres organisasi berhubungan dengan kinerja. Dalam penelitian Bimantoro & Chimajah (2012) dihasilkan hubungan yang positif signifikan antara stres kerja dimensi organisasi dengan kinerja.

Menurut Robbins (2010) stres kerja berdasarkan faktor organisasi merupakan stres yang sering dialami diri para pekerja yang dapat berkembang berupa gejala tekanan sebagai

penghambat terhadap prestasi kerja mereka. Tekanan dalam organisasi ini akan mengakibatkan stres yang tinggi sehingga membuat kinerja menjadi buruk.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2: Dimensi organisasi dalam stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.**

Faktor stres individu berhubungan dengan kinerja. Dalam penelitian Bimantoro & Chimajah (2012:28) dihasilkan hubungan yang positif signifikan antara stres kerja faktor individu dengan kinerja. Menurut Robbins (2010) stres kerja berdasarkan faktor individu merupakan cakupan dari kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor ini dapat diukur dengan masalah dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern. Jika masalah pribadi ini tidak dapat terselesaikan maka akan menimbulkan stres yang tinggi dan mengakibatkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3: Dimensi individu dalam stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.**